

# **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЛОГІСТИЧНІЙ СИСТЕМІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*О.НЕСТЕРОВ*, студент гр. МгМТз-1-20

Науковий керівник Савенко О., к.е.н., доцент

**Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

Останнім часом широкого розповсюдження отримало застосування логістичних підходів в практиці українських підприємств для отримання додаткових переваг в конкурентній боротьбі за рахунок раціоналізації інформаційних, фінансових та матеріальних потоків. Це дає можливість зменшити сукупні затрати, а загальний економічний зиск від застосування логістики дозволяє скористатися додатковими конкурентними перевагами, які виникають через наявність системних інтегративних характеристик, що властиві логістичним структурам.

Логістичні принципи та підходи до кадрового управління є абсолютно новим та сучасним механізмом і формою керівництва кадровим складом організації, створення та розвитку якого вимагають швидкоплинність змін сучасного ринкового середовища та постійні трансформації вимог до персоналу різних видів організацій.

Персонал підприємства є ключовою, рушійною силою при реалізації завдань підвищення конкурентоспроможності, економічного розширення і досягнення ефективності функціонування підприємства. Кожна організація має за мету досягнути своєї головної мети (реалізувати місію) та отримати зиск від такої діяльності через найбільш ефективне застосування праці наявного персоналу, створюючи належні умови для його найкращої віддачі, а також для підвищення економічного потенціалу.

Прогресивне кадрове управління сучасних підприємств формується на перетині таких наук, як теорія та організація управління, етика,

трудове право, політологія, психологія та соціологія і таке інше. З огляду на це, застосування логістичних принципів в управлінні персоналом підприємства є правильним та актуальним, так як це спричинено відповідними процесами розвитку комунікаційних систем та ускладненням структури бізнесу. При цьому застосування логістичних підходів дає змогу консолідувати зусилля кадрового складу організації та їх структурних одиниць з раціоналізації та керування потоками матеріальних, фінансових, інформаційних та трудових ресурсів.

Як і всі види ресурсів, трудові ресурси або персонал повинен бути залучений в логістичному структурі у вигляді вхідного логістично-кадрового потоку через кадрове оформлення та зарахування на роботу, використовувати можливість розвитку та виконувати власні посадові зобов'язання, навчання, зміну посад і таке інше, та виходити за межі структури у вигляді вихідного логістично-кадрового потоку через звільнення чи скорочення з підприємства.

Кадри є одним з найважливіших видів ресурсів, які застосовуються в будь-якій організації, які для її ефективності, раціональності і взагалі функціонування мають вирішальне значення. Саме робітники організації чи будь-якої корпоративної структури забезпечують і сприяють найкращому застосуванню всіх видів ресурсів. Значна роль кадрів відзначається також і в ситуації впровадження нових, прогресивних та інноваційних технологій, підвищення ступеню технічного та технологічного розвитку організації, культури виробництва та виробничого процесу, соціальної та економічної відповідальності бізнесу.

Таким чином, застосування логістичних принципів в управлінні персоналом на підприємстві дає можливість забезпечити раціональну кількість трудових ресурсів; чітко визначити необхідну якість кадрового складу відповідно до місії і основних завдань організації, а також визначити особливості працівників в методах прийняття, обробки, збереження і передавання інформації; визначити психологічний клімат

всередині колективу організації; забезпечити запас якісного кадрового ресурсу, спроможного реалізувати плани і можливості організації.